



# CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica  
<https://rivista.camminodiritto.it>



## CASSA INTEGRAZIONE PER CESSAZIONE ATTIVITÀ: ULTIMI RISVOLTI NORMATIVI

---

*Prorogato fino al 2020 il trattamento straordinario di integrazione salariale per i lavoratori dipendenti da aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva.*

---

di **Martina Nicolino**  
IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO  
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile  
**Raffaele Giaquinto**

Pubblicato, Venerdì 11 Ottobre 2019

**Sommario:** 1. Premessa; 2. Brevi cenni sulla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria: aspetti comuni e divergenze applicative; 3. La cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione dell'attività produttiva dell'azienda: prorogata fino al 2020; 3.1 iter di accesso al trattamento di cigs per cessazione.

## 1. Premessa

La Cassa integrazione guadagni (Cig) rappresenta una forma di intervento pubblico sul mercato del lavoro atta a garantire la sopravvivenza dell'impresa, nonché la salvaguardia dell'occupazione e del reddito dei lavoratori durante periodi di contrazione dell'attività aziendale. Al tempo stesso la Cig rappresenta un'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per fatti inerenti all'impresa<sup>[1]</sup>.

## 2. Brevi cenni sulla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria: aspetti comuni e divergenze applicative

Il decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 148, attuativo del Jobs act, recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali<sup>[2]</sup> in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, costituisce testo di riferimento per l'intera disciplina della Cig.

Segnatamente, sono presenti sia norme generali comuni ad entrambi le gestioni che norme specifiche per i singoli interventi.

Partendo da quest'ultime, occorre preliminarmente distinguere la Cassa integrazione guadagni ordinaria, pensata come strumento di supporto in caso di temporanea interruzione o contrazione dell'attività aziendale, dalla Cassa integrazione guadagni straordinaria, progettata come mezzo di accompagnamento ed ammortizzo rispetto ad un ridimensionamento produttivo, ricollegabile ad un processo lungo, strutturale e con effetto duraturo<sup>[3]</sup>. Sono le cause giustificative di ricorso alla Cassa integrazione guadagni, le cd. “cause integrabili”, a diversificare le due tipologie di intervento di integrazione salariale. Per l'intervento ordinario esse sono date da: situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai; situazioni temporanee del mercato.

Circa l'intervento straordinario, invece, condizioni per l'erogazione del trattamento sono: ristrutturazione, riorganizzazione, o riconversione aziendale; crisi aziendale in relazione a situazioni territoriali e di settore; c.d. procedure concorsuali (fallimento, la liquidazione

coatta amministrativa, l'amministrazione straordinaria, ecc.).

Altre differenze si ritrovano anche nelle singole discipline applicative in quanto l'intervento ordinario è limitato alle imprese industriali definite puntualmente dall'articolo 10 del decreto legislativo del 14 settembre 2015, n.148 (Imprese manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; cooperative di produzione e lavoro; industrie boschive, forestali e del tabacco; ecc..) ed è corrisposto fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.

La Cassa integrazione guadagni straordinaria è destinata, invece, stante l'articolo 20 del medesimo testo legislativo, ad imprese industriali, comprese quelle edili ed affini, ed imprese esercenti attività commerciali, per le quali si richiede la soglia dimensionale minima, rispettivamente, dei 15 e dei 50 dipendenti.

La durata del trattamento di integrazione salariale straordinario differisce, altresì, a seconda della causale che ne ha legittimato l'erogazione, nel caso concreto:

Per la causale di riorganizzazione aziendale, e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

In presenza di una crisi aziendale, per ciascuna unità produttiva, la Cigs non può essere concessa per più di 12 mesi, anche continuativi, e una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia trascorso un periodo pari ai due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

Per il contratto di solidarietà, e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. In determinate circostanze, la durata massima potrà essere di 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

Per entrambi gli interventi, beneficiari della Cassa integrazione risultano essere i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante), con esclusione dei dirigenti, dei lavoratori a domicilio (art. 1, comma 1, d.lgs. 148/2015) e dei somministrati. È previsto inoltre che i lavoratori debbano avere una anzianità di lavoro di almeno 90 giorni, presso l'unità organizzativa per la quale si richiede il trattamento di Cig (tranne nei casi in cui si richiede l'integrazione ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili nel settore

industriale).

Agli stessi viene versata una indennità pari all'80% dello stipendio che il lavoratore avrebbe ottenuto per le ore di lavoro che non ha potuto effettuare considerando i limiti dell'orario stabilito dai contratti collettivi e comunque non oltre le 40 ore settimanali.

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all'articolo 10, comma 1, lettere n) e o)<sup>[4]</sup> del dec. lgs. 14 settembre 105, n.148, per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

Fondamentale è la procedura di informazione e consultazione sindacale, prevista come vera e propria condizione di ammissibilità della domanda di Cassa integrazione, dovendo il datore dar comunicazione dell'esecuzione di tali adempimenti al momento della presentazione dell'istanza di Cig. Conclusa la fase di consultazione sindacale, nell'intervento ordinario la domanda di messa in Cassa o di eventuali proroghe si sviluppa presso la sede provinciale INPS. Nel caso di intervento straordinario, la domanda deve essere inoltrata al Ministero del lavoro, al quale è attribuita la competenza di concedere il trattamento di integrazione salariale<sup>[5]</sup>.

Il decreto fissa la regola generale del pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale da parte dell'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo paga. Successivamente l'impresa farà richiesta di rimborso o di conguaglio all'INPS. In presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa la sede territoriale competente dell'INPS (in caso di Cigo) o il Ministero del lavoro (relativamente alla Cigs) possono autorizzare il pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Istituto previdenziale stesso.

### **3. La cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione dell'attività produttiva dell'azienda: prorogata fino al 2020**

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148 all'articolo 21, comma 1, lettera b) eliminava, a partire dal 1 gennaio 2016, tra le causali per il ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria, l'ipotesi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un

ramo di essa. Al comma 4 del medesimo articolo il legislatore disponeva una fase transitoria - per gli anni 2016, 2017, 2018 - con applicazione della Cigs per cessazione attività previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e con riduzione progressiva della durata: fino ad un limite massimo di dodici mesi per il primo anno di transizione, per poi ridurre, progressivamente, le mensilità a nove e sei mesi per il 2017 e 2018. Tale passaggio veniva finanziato con 50 milioni di euro annui. A tale disposto normativo è stata data attuazione con il decreto interministeriale 95075 del 25 marzo 2016 e lo strumento di messa in Cassa dei lavoratori per cessazione attività di azienda si sarebbe dovuto disapplicare definitivamente nel dicembre 2018.

Tuttavia, è intervenuto, a prorogarne ulteriormente l'utilizzo, il decreto legge 28 settembre 2018, n.109<sup>[6]</sup>, cd. "decreto urgenze". L'articolo 44 del decreto, collocato al Capo V recante "ulteriori interventi emergenziali", dispone la proroga a partire dal 29 settembre 2018 e per gli anni 2019 e 2020, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi e comunque previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro, del trattamento straordinario di integrazione salariale per quei lavoratori dipendenti da aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva alla presenza di determinate condizioni.

La Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione ha fornito con la Circolare n. 15 del 4 ottobre 2018, indicazioni operative relative all'introduzione dei criteri per l'accesso al trattamento di Cigs ai sensi dell'articolo 44 del decreto legge 28 settembre 2018, n. 109.

### **3.1 Iter di accesso al trattamento di CIGS per cessazione**

La norma precisa che il trattamento di integrazione salariale disciplinato dal citato decreto legge è da intendersi come una specifica ipotesi di crisi aziendale.

Al fine di poter accedere al trattamento di Cigs per cessazione, è necessario che si ravvisino congiuntamente le seguenti condizioni indicate all'articolo 2 del decreto interministeriale n. 95075 del 25 marzo 2016. Pertanto, può accedere al trattamento di Cigs in favore dei propri dipendenti l'impresa che abbia cessato, in tutto o in parte, l'attività produttiva o assuma la decisione di cessarla, eventualmente nel corso dell'intervento di integrazione salariale di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148 a seguito dell'aggravarsi delle iniziali difficoltà, laddove sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività medesima con il riassorbimento del personale ai sensi dell'articolo 3 del decreto interministeriale n. 95075 sopracitato o si prospettino piani di reindustrializzazione, anche presentati dalla medesima azienda in cessazione.

Determinata la cessazione di attività e individuate le prospettive di cessione, l'impresa dovrà stipulare uno specifico accordo con le parti sociali presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al quale possono partecipare anche il Ministero dello sviluppo economico e la Regione interessata. Nella medesima sede andrà presentato un piano dettagliato per il riassorbimento del personale sospeso. Nelle ipotesi in cui la richiesta di accesso al trattamento di Cigs è collegato alla prospettiva di reindustrializzazione del sito produttivo, il piano di interventi può essere presentato dall'impresa richiedente ovvero dall'impresa terza cessionaria ovvero dal Ministero dello sviluppo economico.

In alternativa ai procedimenti sopra descritti, il trattamento di Cigs può essere richiesto anche quale sostegno al reddito dei lavoratori in esubero coinvolti in specifici percorsi di politica attiva del lavoro presentati dalla Regione interessata o dalle Regioni nei cui territori sono dislocate le unità produttive in cessazione. In tale ipotesi, è richiesta la condivisione dell'accordo da parte della/e Regione/i.

Per il perfezionamento dell'accordo governativo stesso e per la conseguente autorizzazione al trattamento di sostegno al reddito, è necessaria la verifica della sostenibilità finanziaria dell'intervento programmato, stante le risorse finanziarie contingentate.

Dopo la stipula dell'accordo l'impresa interessata è tenuta a presentare istanza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale Ammortizzatori sociali e formazione, divisione IV, per il tramite del sistema informatico di Cigsonline.

L'istanza deve provvista del verbale di accordo, dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni orarie, anche coinvolti nel trasferimento aziendale, del programma di cessione, ovvero dal piano di reindustrializzazione e/o dal programma di politiche attive regionali e dal piano delle sospensioni del personale.

Infine, anche per l'erogazione di tale tipologia di integrazione salariale è previsto il pagamento diretto da parte dell'Inps<sup>[7]</sup>.

Attesa la non definitività della misura approfondita – manca poco più di anno al termine della proroga -, si attendono in materia di Cigs per cessazione imminenti ed ulteriori risvolti normativi.

### **Note e riferimenti bibliografici**

[1] CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T, “Diritto del lavoro – il

rapporto di lavoro subordinato”, VIII Ed., Utet giuridica, Torino, p. 354.

[2] Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148, al titolo II, ha razionalizzato anche la disciplina dei fondi di solidarietà (bilaterali, bilaterali alternativi, residuali/oggi di integrazione salariale). Già introdotti nel nostro ordinamento nel 2012, nell’ambito della riforma Fornero (legge 28 giugno 2012, n.92), scopo principale dei fondi di solidarietà è quello di definire forme di integrazione del reddito in costanza di rapporto di lavoro in favore dei lavoratori occupati in settori per i quali non trova applicazione la normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria.

[3] CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T, “Diritto del lavoro – il rapporto di lavoro subordinato”, VIII Ed., Utet giuridica, Torino, p. 358.

[4] rispettivamente imprese industriali ed imprese artigiane esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

[5] CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T, “Diritto del lavoro – il rapporto di lavoro subordinato”, VIII Ed., Utet giuridica, Torino, p. 364.

[6] convertito con modificazioni dalla legge 16 novembre 2018, n. 130.

[7] Circolare n. 15 del 4 ottobre 2018.

---